

İş Talepleri, İş-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Lojistik Sektöründe Çalışan Tır ve Kamyon Şoförleri Üzerine Bir İnceleme¹

Merve Özer²

Burak Özdemir³

Ceyda Karakuş⁴

Ezgi Nur Elalmış⁵

Özet

Türkiye’de lojistik sektöründe çalışan tır ve kamyon şoförlerinin iş koşulları hem bireysel refah hem de sektörün sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma, lojistik sektöründe çalışan tır ve kamyon şoförlerinin iş talepleri, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 300 şoför araştırmaya katılım göstermiştir. Veri üzerinde betimleyici analizler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve aracı etki analizleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular, iş talepleri boyutları ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü zayıf ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra iş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamı ihmal etmeme ve yaşamın işten ibaret olmamasının iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

1 Bu çalışma Tübitak 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 2022 yılı 1. döneminde desteklenen “İş Talepleri, İş-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Lojistik Sektöründe Çalışan Tır ve Kamyon Şoförleri Üzerine Bir İnceleme” başlıklı araştırma projesinden türetilmiştir.

2 Kastamonu Üniversitesi, merveczer@gmail.com, 0009-0002-2363-4703

3 Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, bozdemir@kastamonu.edu.tr, 0000-0002-2710-4112

4 Kastamonu Üniversitesi, ceyda__karakus@outlook.com, 0009-0009-1629-3956

5 Kastamonu Üniversitesi, ezgielalmis@gmail.com, 0009-0004-6849-3056

1. Giriş

İş talepleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki psikoloji literatüründe öncül olarak ele alınmış (De Rijk vd., 1998; Demerouti vd., 2001; Le Blanc vd., 2001; Proost vd., 2004) ve farklı disiplinlerde de çok defa araştırılmıştır. Sağlık (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Jourdain ve Chenevert, 2010; Sorour ve El-Maksoud, 2012), havacılık (Martinussen ve Richardsen, 2006; Mansour ve Faysal-Azeem, 2024), eğitim (Bottiani vd., 2019; Wang vd., 2015), hukuk (Martinussen, Richardsen ve Burke, 2007), işletmecilik (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004; Fernet, Guay ve Senecal, 2004), bilişim (Zeng, Zheng ve Shi, 2010) bunlardan bazılarıdır. Gerçekleştirilen literatür taraması, iş talepleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin daha önce çok kez incelendiği göstermektedir. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi daha detaylı anlamamıza yardımcı olan iş-yaşam dengesi değişkeninin rolü literatürde yeterince araştırılmamıştır. Şöyle ki, taranan literatür doğrultusunda lojistik literatürü bağlamında bu üç değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya ne ulusal ne de uluslararası düzeyde rastlanılamamıştır.

Bunun yanı sıra, şoförlerin genel olarak sağlık durumunu ortaya koyan (Akkoyunlu, 2008; Ergün, 2019) ya da işe ilişkin problemlerin yarattığı psikolojik sonuçları inceleyen (Sarı, 2018; Alim, 2020) çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda iş talepleri, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik değişkenleri bir arada ele alınmamış, ayrıca, özellikle lojistik alanında bu değişkenlerin bütüncül olarak incelendiği bir araştırmaya rastlanılamamıştır.

Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki doğrudan ilişkiyi analiz etmenin yanı sıra, iş-yaşam dengesi değişkeninin bu ilişki üzerindeki olası aracılık rolünü incelemektir. Karayolu yük taşımacılığı yapan şoförlerden beklenen iş taleplerinin ve iş-yaşam dengesi algısının seviyelerini inceleyerek bir durum tespiti yapmak, Türkiye lojistiği açısından da araştırılması önem arz eden bir konudur. Çalışma, özellikle lojistik sektöründe görev yapan sürücüler özelinde gerçekleştirilen ampirik analizlerle hem literatürdeki boşluklara katkı sağlamayı hem de sektörel politika yapıcılar için yol gösterici olmayı hedeflemektedir.

2. Literatür Araştırması

2.1. Kavramsal Çerçeve

İş talepleri, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları fiziksel, bilişsel veya duygusal çaba gerektiren koşulları ifade etmektedir (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005). İş talepleri, çalışanların bedensel ve düşünsel sınırlarını

zorlayan, yüksek çaba gerektiren, hiyerarşinin üst basamaklarından, alt basamaklarına değin yer alan personellere atfedilen görev ve sorumlulukları kapsamaktadır (Demerouti, vd., 2001: s. 501). İş talepleri, iş yükü, duygusal talepler ve duygusal uyumsuzluk boyutları çerçevesinde incelenmiştir. İş yükü kısa sürede çok iş halletmeye çalışma durumu olarak açıklanmaktadır (Alcan, 2021). Çalışma ortamında duyguların kontrol edilmesini gerektiren iş talepleri duygusal taleplerdir. Çalışma ortamının talep ettiği duygular ile çalışanın doğal eğilimiyle sergileyebildiği duygular arasında tutarsızlık olması olgusu ise duygusal uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Turgut, Oktuğ ve Ünal, 2019).

İş taleplerinin yoğun olduğu sektörlerde çalışanların yaşamlarını iş dışında sürdürebilme kapasiteleri düşmekte ve bu durum tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır. Ayrıca Bakker, Demerouti ve Euwema (2005), araştırma evreni olarak farklı meslek gruplarını ele alarak tükenmişlik olgusunu açıklamaya yönelik model geliştirmiş, yüksek iş taleplerinin tükenmişlik ile pozitif şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. İnsanların işleriyle olan ilişkileri ve bu ilişkinin ters gitmesiyle ortaya çıkan zorluklar, uzun zamandır insan yaşamında önemine dikkat çekilen bir fenomenin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Tükenmişlik olarak adlandırılan bu fenomen ilk olarak 1970’li yıllarda ücretsiz klinikleri konu alan makalelerde kendine yer bulmuştur. Ardından sağlık kurumlarında çalışanlar ve insanlara hizmet veren diğer meslek gruplarına ilişkin makalelerde çalışma konusu olarak ele alınmıştır (Maslach ve Leiter, 2016: 351). Başlangıçta teorik olmayan ve temeli bulunmayan bir kavram olarak yazına giriş yapmış olmasına rağmen kısa sürede çalışan kimseler üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar arasında bir dizi önemli psikososyal sorunu tanımlamada kullanılabilir bir metafor haline gelmiştir. Bu metafor son zamanlarda sadece psikososyal araştırmalarda değil, birçok ülkede insana hizmet veren meslekler bağlamında bilindik ve yaygın olarak tartışılan bir yere ulaşmıştır (Kristensen vd., 2005: 193). Öyle ki, Schaufeli, Leiter ve Maslach (2009: 204) çalışmasında tükenmişliğin üzerine binlerce yayının çıktığı, hakkında çok sayıda kongre ve sempozyumun yapıldığı köklü bir akademik konu olduğunu belirtmekte ve tükenmişlik üzerine tahmini olarak 6.000’den fazla kitap, bölüm, tez ve dergi makalesinin yayınlandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik, aşırı ve uzun süreli iş gerginliği seviyesiyle başlayan bir süreç (Maslach ve Schaufeli, 1993: 13); insanlarla uzun süreli ve doğrudan yüzleşmeden ve/veya duygusal olarak bunaltıcı durumlardan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme hali (Ashtari, Farhady ve Khodaei, 2009: 71); düşük enerji ve düşük özdeşleşmenin bir kombinasyonu (Schaufeli, Bakker ve Van Rhenen, 2009: 895); kişinin işle ilişkisinde bir kriz (Schonfeld ve Bianchi,

2016: 22); işle ilgili psikolojik bir gerginlik (Ferneta, Chanalb ve Guayc, 2017) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca tükenen bireylerde genellikle, günlük işlerde konsantrasyon eksikliğine ve hafıza kaybı şikayetlerine rastlanmaktadır (Deligkaris vd., 2014: 107). Tükenmişlik üç farklı durumu içermektedir. Bunlar duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissidir (Maslach & Jackson, 1986). Duygusal tükenme, fiziksel olarak aşırı yüklenme hissi; enerji eksikliğini ve düşük ruh halini ifade etmektedir (Bianchi, Schonfeld, Laurent, 2015: 29). Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutudur ve duygusal tükenme duygusuna karşı bir koruma olarak gelişmektedir. Bu tükenme birey için çok bunaltıcı hale geldiğinde, birey işinden kopmakta, kuşkucu hale gelerek müşteriler ve iş arkadaşlarıyla bağlantısını kesmektedir (Lizano ve Mor Barak, 2015: 19). Düşük başarı hissi, işte yetkin olamama, başarısızlık duygusu ve başkaları üzerinde olumlu bir etki yaratamama hissi dahil olmak üzere işte başkalarıyla baş etmede yetersiz olma algısı olarak tanımlanmaktadır (Lambert, 2010: 365). Bu çalışmada ise tükenmişlik, tek boyutlu bir değişken olarak ele alınmıştır.

Mutlu, sağlıklı ve kaliteli bir yaşam, aile, iş, çevre ve kişisel (bedensel, zihinsel, bilişsel, duygusal, sosyal, manevi ve ruhsal) yaşam alanlarında dengeli olmayı gerektirmektedir (Ay ve Bostancı, 2023). İş-yaşam dengesi, iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarından oluşmaktadır. İş-yaşam uyumu çalışan açısından iş ve kişisel yaşamın başarıyı getirecek şekilde birbirini olumlamasını ifade etmektedir. Yaşamı ihmal etme, sürekli şekilde işe odaklanma doğrultusunda özel yaşamın ihmaline vurgu yapmaktadır. Kendine zaman ayırma, iş harici zamanlarda bireyin kendi memnuniyeti için iş dışı aktivitelerle ilgilenmesidir. Yaşamın işten ibaret olması ise çalışanın iş haricindeki her şey ve herkesten kendini soyutlaması şeklinde tanımlanmaktadır (Yemenici, 2025).

2.2. İş Talepleri, İş-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Yüksek iş talepleri, çalışanların fiziksel ve duygusal kaynaklarını tüketerek tükenmişlik düzeylerini artırmakta, aynı zamanda iş-yaşam dengelerini olumsuz etkilemektedir (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005). Demerouti ve arkadaşları (2001) Almanya'nın kuzeyinde üretim, hizmet ve ulaşım sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların çalışanlarından elde edilen veri üzerinde iş taleplerinin tükenmişliği pozitif yönlü etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Sorour ve El-Maksoud (2012) hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş talepleri ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna erişmiştir. Proost ve arkadaşları (2004) Belçika'daki hemşireler ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş taleplerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit

etmiştir. Yine, Jourdain ve Chenevert (2010) Kanada’da çalışan hemşireleri örneklem olarak belirlemiş ve duygusal tükenme üzerinde aşırı iş yükünün orta düzeyde pozitif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Mansour ve Faysal-Azeem (2004) Kanada, Fransa ve Almanya’da çalışan uçuş görevlilerinde artan iş taleplerinin duygusal tükenmişliği güçlü ve pozitif yönlü olarak etkilediğini bulgulamıştır. Daha önce de belirtildiği üzere birçok çalışmada iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki pozitif etkisi doğrulanmıştır (Martinussen ve Richardsen, 2006; Bottiani vd., 2019; Wang vd., 2015; Martinussen, Richardsen ve Burke, 2007; Fernet, Guay ve Senecal, 2004; Zeng, Zheng ve Shi, 2010).

İş talepleri arttıkça bireylerin iş dışındaki yaşama ayırdıkları zamanın ve enerjinin azaldığı gözlemlenmiştir. Çeşitli araştırmalar, iş taleplerinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Voydanoff, 2005). Nordenmark, Vinberg ve Strandth, (2012) iş taleplerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini hem bir işverene bağlı olarak çalışan hem de kendi hesabına çalışan kişiler üzerinde ayrı ayrı incelemiştir. Her iki grup içinde iş taleplerinin iş-yaşam dengesini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Peng Ng ve arkadaşları (2017) Tayvanlı hemşireleri örneklem olarak belirledikleri çalışmada iş-yaşam dengesi olgusunu iş hayatının özel hayata müdahalesi, özel hayatın iş hayatına müdahalesi ve özel ile kişisel hayatın birbirini olumlaması şeklinde sınıflandırmıştır. İş taleplerinin fiziksel talepler ve psikolojik talepler olarak ele alındığı çalışmada psikolojik taleplerin ve fiziksel taleplerin iş hayatının özel hayata müdahalesi ve özel hayatın iş hayatına müdahalesi üzerinde pozitif etkisini olduğunu, özel ile kişisel hayatın birbirini olumlaması üzerinde ise negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Kanwar, Singh ve Kodwani, (2009) bilişim sektörü çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş-yaşam dengesi ile tükenmişlik arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Volk ve arkadaşları (2024) Amerika Birleşik Devletlerindeki veterinerler ile yürüttüğü çalışmada iş-yaşam dengesinin tükenmişlik olgusuyla bir başa çıkma mekanizması oluşturduğunu belirtmiştir. Çalışmada, iş-yaşam dengesinin tükenmişlik algısını zayıflattığı tespit edilmiştir. Irfan ve arkadaşları (2021) genel müdür, proje müdürü, saha müdürü, sözleşme müdürü ile mühendislerden oluşan 230 kişilik bir örneklem üzerinde iş-yaşam dengesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmış ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son olarak Maghfira, Suyasa ve Budiana (2025) iş-yaşam dengesi, iş talepleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada 114

çalışandan elde edilen veri ile sadece bu üç değişken arasındaki ilişkiler ele alınmış ve iş-yaşam dengesinin tükenmişlik ve iş talepleri ile negatif ilişki içerisinde olduğu, iş talepleri ile tükenmişliğin ise pozitif bir ilişki içerisinde bulunduğu sonucu ortaya konmuştur. Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur:

Hipotez 1: İş talepleri boyutları ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 2: İş-yaşam dengesi boyutlarının, iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı rolü bulunmaktadır.

- Hipotez 2a: İş-yaşam dengesi boyutlarından iş yaşam uyumunun, iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 2b: İş-yaşam dengesi boyutlarından kendine zaman ayırmanın, iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 2c: İş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamı ihmal etmemenin, iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı rolü bulunmaktadır.
- Hipotez 2d: İş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamın işten ibaret olmamasının, iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracı rolü bulunmaktadır.

3. Metodoloji

Bu çalışma iş-yaşam dengesi, tükenmişlik ve iş talepleri arasındaki etkileşimleri açığa çıkarmak amacıyla nicel araştırma deseninde ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır.

3.1. Örneklem

Artan küresel rekabet, ülkeler ve firmalar açısından kritik olan unsurların değerini yükseltmiştir. Bu kritik unsurlardan biri, güçlü ve işlevsel lojistik sistemlerinin oluşturulmasıdır (Zaralı, Himmetoğlu ve Delice, 2022). Türkiye'nin Asya ve Avrupa arasında avantajlı bir köprü durumunda olması, özellikle karayolu taşımacılığına dayalı lojistik sistemlerinin üzerine düşen değerini pozitif yönde etkilemiştir (Bakırcı, Takım ve Tüzemen, 2017). Bu doğrultuda araştırma evrenini Türkiye'de lojistik sektöründe çalışan tır ve kamyon şoförleri oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile 300 şoförden araştırma verisi elde edilmiştir. Araştırmada motorlu taşıyıcılar kooperatiflerinden ve lojistik alanında faaliyet gösteren firmaların şoförlerinden veri toplanmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır.

Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 02.02.2023 tarihinde 33/2 sayılı Etik Kurul İzni alınmıştır.

Araştırmaya katılan 300 şoförün 7'si kadın (%2,33) ve 293'ü erkektir (%97,67). Evli şoför sayısı 216 (%72), bekar şoför sayısı ise 84'dür (%28). Şoförlerin eğitim durumları incelendiğinde daha çok ilköğretim (n=115) ve lise (n= 134) düzeyinde eğitim aldıkları görülmüştür. Kalan 51 kişi ise Önlisans, Lisans ve Lisansüstü grubundadır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 39,61'dir (S.S.=10,89). Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma süresi ortalaması 10,65'dir (S.S.=9,71). Katılımcıların toplam çalışma süresine ilişkin ortalama değer ise 19,33'dür (S.S.=10,38).

3.2. Ölçüm

Araştırmada iş taleplerinin ölçümünde Xanthopoulou ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği ve Metin (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş talepleri ölçeğinin üç alt boyutu olan iş yükü, duygusal talepler ve duygusal uyumsuzluk iş taleplerini temsilen kullanılmıştır. Ölçek bu şekliyle 15 ifadeden oluşmaktadır. Metin (2010) çalışmasında iş yükü boyutu için Cronbach Alfa değerini ,86; duygusal talepler boyutu için ,77 ve duygusal uyumsuzluk boyutu için ,83 olarak tespit etmiştir.

İş-yaşam dengesinin ölçümünde Apaydın (2011) tarafından geliştirilen, 20 ifade ve dört boyuttan oluşan iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısını paylaşmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı ,91 olarak tespit edilmiştir.

Çapri (2013) Tükenmişlik ölçeğinin kısa formunu Türkçeye uyarlamıştır. Ölçek 10 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin yüksek güvenilirlik değerine sahip olduğu (Alfa= ,91) bulgusuna ulaşılmıştır. Son olarak, bu çalışmada kullanılan tüm ölçeklerden 7'li Likert tipinde yararlanılmıştır.

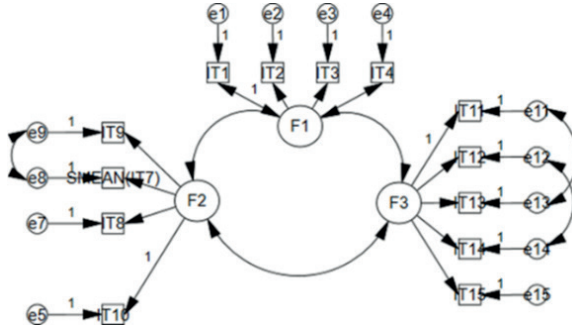
3.3. Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veri üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Tablo 1 ölçüm modellerine ilişkin uyum değerlerini içermektedir.

Tablo 1: Ölçüm Modellerine İlişkin Bulgular

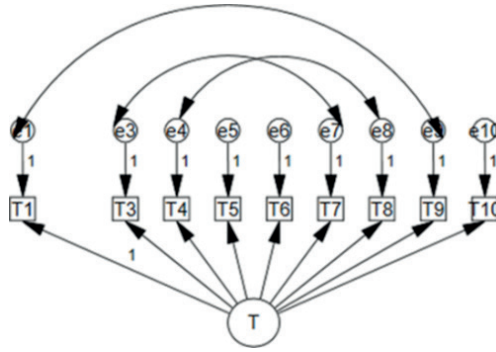
Ölçüm Modelleri	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	TLI	NFI
İş Talepleri Ölçeği	2,707	,076	,93	,94	,92	,91
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	2,827	,078	,87	,81	,77	,74
Tükenmişlik Ölçeği	3,349	,089	,95	,95	,93	,94

Tablo 1’de yer alan uyum değerleri ölçeklerin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Simon vd., 2010: 239).



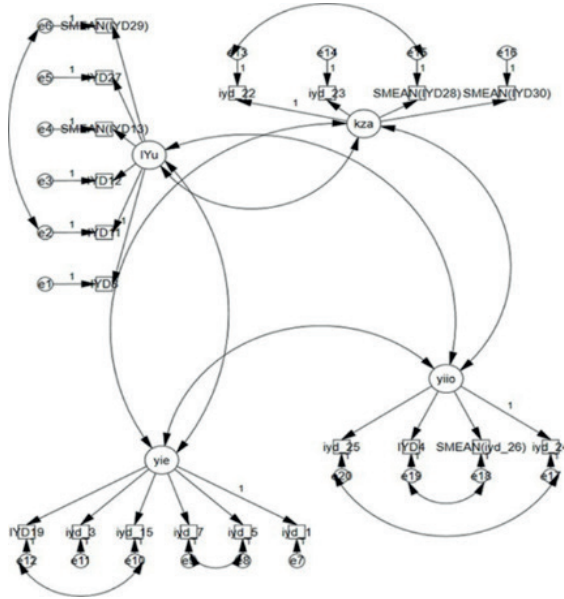
Şekil 1: İş Talepleri Ölçeğine İlişkin DEA Ölçüm Modeli

İş talepleri ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ,87’dir. İş talepleri ölçeği, ölçeğin aslı ile uyumlu şekilde 3 boyutlu dağılım göstermiştir.



Şekil 2: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin DEA Ölçüm Modeli

Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ,87’dir. Tükenmişlik ölçeği, ölçeğin aslı ile uyumlu şekilde tek boyutlu yapıdadır.



Şekil 3: İş-Yaşam Dengesi İlişkin DEA Ölçüm Modeli

İş-yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ,64'tür. İş-yaşam dengesi ölçeği ölçeğin asıl hali ile uyumlu şekilde dört boyutlu yapıdadır. Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, güvenilir ölçüm araçları oldukları ($>,60$) oldukları görülmüştür. Tablo 2, DEA ve Cronbach Alfa katsayıları incelenerek geçerli ve güvenilir ölçümlerin yapıldığının tespit edilmesinin ardından değişkenlere ilişkin korelasyon analizi gerçekleştirilmesi doğrultusunda korelasyon analizi bulgularını sunmaktadır.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Bulguları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) AİY	1							
(2) DT	,369**	1						
(3) DU	,431**	,551**	1					
(4) T	,236**	,192**	,121*	1				
(5) İYU	-,062	-,105	-,097	-,302**	1			
(6) YİE	,058	-,213**	-,134*	,010	-,012	1		
(7) KZA	-,418**	-,270**	-,385**	-,266**	,238**	-,050	1	
(8) YİİO	-,442**	-,318**	-,286**	-,306**	,173**	,023	,420**	1

1 Aşırı iş yükü, 2 duygusal talepler, 3 duygusal uyumsuzluk, 4 tükenmişlik, 5 İş yaşam uyumu, 6 Yaşamı ihmal etmeme,

7 Kendine zaman ayırma, 8 Yaşamın işten ibaret olmaması / ** $p <,01$; * $p <,05$

Tablo 2 incelendiğinde tükenmişlik ile aşırı iş yükü ($r=,236$), duygusal talepler ($r=,192$) ve duygusal uyumsuzluk ($r=,121$) arasında pozitif ancak zayıf bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda H_1 kabul edilmiştir. İş-yaşam dengesi boyutlarından yaşamı ihmal etmeme ve yaşamın işten ibaret olmaması değişkenlerinin iş talepleri alt boyutları (aşırı iş yükü, duygusal talepler ve duygusal uyumsuzluk) ile negatif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Son olarak iş yaşam uyumu ile tükenmişlik arasında da negatif bir ilişki olduğu ($r=-,302$) bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Aracı Etki Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken	Aracı Değişken	a	b	a x b (95% CI)
Tükenmişlik	İş Yaşam Uyumu	-,108	-,334**	,036 (-,0037; ,0870)
	Kendine Zaman Ayırma	-,106**	,051	-,005 (-,0303; ,0112)
	Yaşamı İhmal Etmemeye	-,562**	-,194**	,109 (,0396; ,1833)
	Yaşamın işten ibaret olmaması	-,362**	-,354	,128 (,0608; ,2096)

** $p<,01$; * $p<,05$

Tablo 3, iş-yaşam dengesi boyutları aracılığıyla iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki standartlaştırılmış dolaylı etkilerini göstermektedir. Tablo 3'e göre iş taleplerinin yaşamı ihmal etmeme boyutu aracılığıyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinin pozitif olduğu görülmektedir (Dz. $R^2=,083$; $\beta=,109$; 95% CI [,0396; ,1833]). Yine, iş taleplerinin yaşamın işten ibaret olmaması boyutu aracılığıyla tükenmişlik üzerinde pozitif dolaylı etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dz $R^2=,103$; $\beta=,128$; 95% CI [,0608; ,2096]. Diğer aracılık etkilerinin ise anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_{2a} ve H_{2b} reddedilmiş, H_{2c} ve H_{2d} ise kabul edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, lojistik sektöründe çalışan tır ve kamyon şoförlerinin iş talepleri, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Nicel yöntemle yürütülen analizler sonucunda, iş taleplerinin tükenmişlik ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürde yer alan iş talepleri-tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunduğunu ortaya koyan çalışmaların (Demerouti vd.,2001; Proost vd., 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker vd., 2005; Jourdain ve Chenevert, 2010; Sorour ve El-Maksoud, 2012) araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada gerçekleştirilen aracı etki analiz bulguları incelendiğinde iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin iş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etmeme ve yaşamın işten ibaret olmaması boyutları üzerinden tükenmişliği artırdığı anlaşılmaktadır. Buna göre, iş taleplerinin şoförleri özel yaşamlarını ihmal etmeye götürmesi, tükenmişliği artıran önemli bir mekanizmadır. Ayrıca, iş taleplerinin şoförlerde yaşamın sadece işten ibaret olduğu algısını güçlendirmesi, tükenmişliği de güçlendirmektedir. Bu sonuçlar, iş taleplerinin iş-yaşam dengesi ile olumsuz ilişki içerisinde olduğu bulgusunu paylaşan (Greenhaus ve Beutell, 1985; Voydanoff, 2005; Nordenmark vd., 2012; Peng Ng vd., 2017) ve iş-yaşam dengesi oluşumunun tükenmişlik ile negatif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Kanwar vd., 2009; Volk vd., 2024; Irfan vd., 2021) ile de uyumludur. Son olarak diğer iki iş yaşam dengesi boyutunun (iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma) dolaylı etkilerinin anlamlı olmaması, söz konusu değişkenlerin iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisini açıklamakta yetersiz kalması şeklinde açıklanabilir. Şöyle ki, iş talepleri aslında iş-yaşam dengesinin daha yapısal bozulmaları üzerinden tükenmişliği etkilemiştir. Diğer bir ifade ile tükenmişliğe asıl sebep olan şey, iş-yaşam uyumsuzluğu ya da kendine zaman ayıramama gibi dengenin bozulduğunu hissetmek değil; yaşamın gerçekten iş tarafından gasp edilmesidir.

Sonuçlar, tükenmişliğin sadece iş yükünün çokluğuyla değil, işin bireyin yaşamındaki konumunu nasıl dönüştürdüğüyle yakından bağlantılı olduğunun anlaşılmasına yol açmıştır. Özellikle de yaşamın ihmal edilmesi ve yaşamın yalnızca işten ibaret duruma gelmesi, iş taleplerinin tükenmişliğe yol açmasındaki kritik araçlar olarak tespit edilmiştir.

Çalışma sonuçları, lojistik sektöründe görev yapan şoförlerin yüksek iş yükü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, teslimat baskısı ve yetersiz dinlenme süreleri nedeniyle hem fiziksel hem de psikolojik açıdan zorlandıklarını göstermektedir. Şoförlerin iş taleplerinin yoğunluğu, kişisel yaşamlarına zaman ayırmalarını engellemekte, sosyal ilişkilerde zayıflamaya ve yaşam doyumunda azalmaya neden olmaktadır. Bu durum, uzun vadede tükenmişlik riskini artırmaktadır. Bulgular, iş-yaşam dengesi yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu ve dengeyi korumanın ruhsal iyilik hali üzerinde koruyucu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak, lojistik sektöründeki iş koşullarının şoförlerin hem bireysel sağlıkları hem de mesleki performansları üzerinde doğrudan etkili olduğunu; iş talepleri, iş-yaşam dengesi ve tükenmişliğin birbirini anlamlı biçimde etkileyen üç temel faktör olduğunu ortaya çıkarmıştır.

6. Kaynakça

- Akkoyunlu, M. E. (2008), "Uzun Yol Şoförlerinde Obstrüktif Uyku Apne Sendromu Sıklığının Araştırılması", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı, Tıpta Uzmanlık Tezi, Zonguldak.
- Alcan, G. (2021), "İş Talepleri Ve İş Kaynakları Modeli İle Çalışanların Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki", Management And Political Sciences Review, 2(2), 86-103.
- Alim, M. A. (2020), "Tır Şoförlerinin İşe Yabancılaşma Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler: Kapıkule Sınır Kapısında Bir Araştırma", Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Apaydın, Ç. (2011), "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki", Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Doktora Programı, Doktora Tezi, Ankara.
- Ashtari, Z., Farhady, Y. & Khodaei, M. R. (2009), "Relationship Between Job Burnout And Work Performance In A Sample Of Iranian Mental Health Staff", African Journal Of Psychiatry, 12(1), 71-74.
- Ay, D., & Bostancı, A. (2023), "Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü", Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9(2), 81-96.
- Bakırcı, F., Takım, A. & Tüzemen, A. (2017), "Türkiye'de Dış Ticaret Ve Lojistikte Yeni Fırsatlar Ve Hedefler", III. Uluslararası Kafkasya Orta Asya Dış Ticaret Ve Lojistik Kongresi, 19-21 Ekim 2017, Kastamonu, 5(5), 175-204.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005), "Job Resources Buffer The Impact Of Job Demands On Burnout", Journal Of Occupational Health Psychology, 10(2), 170-80.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004), "Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance", Human Resource Management, 43(1), 83-104.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. & Laurent, E. (2015), "Burnout-Depression Overlap: A Review", Clinical Psychology Review, 36, 28-41.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A., Pas, E. T. & Bradshaw, C. P. (2019), "Teacher Stress And Burnout In Urban Middle Schools: Associations With Job Demands, Resources, And Effective Classroom Practices", Journal Of School Psychology, 77, 36-51.

- Çapri, B. (2013), "Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu İle Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması Ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından Mesleki Ve Eş Tükenmişlik İlişkisi", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J. & Masoura, E. (2014), "Job Burnout And Cognitive Functioning: A Systematic Review", *Work & Stress*, 28(2), 107-123.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001), "The Job Demands-Resources Model Of Burnout", *The Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Ergün, A. (2019), "Evde Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Şoför İle Hemşirelerin Bel Ağrısı, Yaşam Kalitesi Ve Fonksiyonel Kısıtlılığının Değerlendirilmesi", Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fizyoterapi Ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fernet, C., Chanal, J. & Guay, F. (2017), "What Fuels The Fire: Job- Or Task-Specific Motivation (Or Both)? On The Hierarchical And Multidimensional Nature Of Teacher Motivation In Relation To Job Burnout", *Work & Stress*, 31(2), 145-163.
- Fernet, C., Guay, F. & Sénécal, C. (2004), "Adjusting To Job Demands: The Role Of Work Self-Determination And Job Control In Predicting Burnout", *Journal Of Vocational Behavior*, 65(1), 39-56.
- Greenhaus J. H. & Beutell N. J. (1985), "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles", *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S., Maqsoom, A. & Sherani, I. K. (2021), "Impact Of Work-Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance", *Engineering, Construction And Architectural Management*, 30(1), 154-171.
- Jourdain, G. & Chênevert, D. (2010), "Job Demands-Resources, Burnout And Intention To Leave The Nursing Profession: A Questionnaire Survey", *International Journal Of Nursing Studies*, 47(6), 709-22.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K. & Kodwani, A. D. (2009), "Work-Life Balance And Burnout As Predictors Of Job Satisfaction", *It-Ites Industry*, 13(2), 1-12.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005), "The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assessment Of Burnout", *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lambert, E. G. (2010), "The Relationship Of Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction, Turnover Intent, Life Satisfaction, And Burnout Among Correctional Staff", *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361-380.

- Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., Van Heesch, N. C. A. & Schaufeli, W. B. (2001), "Emotional Job Demands And Burnout Among Oncology Care Providers", *Anxiety, Stress, & Coping*, 14(3), 243-263.
- Lizano, E. L. & Mor Barak, M. (2015), "Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child Welfare Workers", *Children And Youth Services Review*, 55, 18-28.
- Maghfira, N. A., Suyasa, P. T. Y. S. & Budiana, I. M. (2025), "Work-Life Balance, Job Demands, And Burnout", *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(8), 4725-4740.
- Mansour, S. & Faysal-Azeem, M. (2024), "How Do Increased Job Demands Resulting From Rationalization Of Costs Exhaust Flight Attendants And Push Them To Leave? An International Study", *Journal Of Air Transport Management*, 115(3):102539.
- Martinussen, M. & Richardsen, A. M. (2006), "Air Traffic Controller Burnout: Survey Responses Regarding Job Demands, Job Resources, And Health", *Aviation, Space, And Environmental Medicine*, 77(4), 422-8.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M. & Burke, R. J. (2007), "Job Demands, Job Resources, And Burnout Among Police Officers", *Journal Of Criminal Justice*, 35(3), 239-249.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986), "Maslach Burnout Inventory Manual", Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press (2nd Ed.).
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016), "Burnout, In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, And Behavior*", Academic Press, Cambridge, 351-357.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993), "Historical And Conceptual Development Of Burnout", In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research*, 1-16.
- Metin. B. (2010), "The Antecedents And Consequences Of Burnout, Work Engagement And Workaholism", Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstriyel Ve Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ng, L. P., Chen, I. C., Ng, H. F., Lin, B. Y. & Kuar, L. S. (2017), "Influence Of Job Demands And Job Control On Work-Life Balance Among Taiwanese Nurses", *Journal Of Nursing Management*, 25(6), 438-448.
- Nordenmark, M., Vinberg, S. & Strandh, M. (2012), "Job Control And Demands, Work-Life Balance And Wellbeing Among Self-Employed Men And Women In Europe", *Vulnerable Groups And Inclusion*, 3(1), 1-18.
- Proost, K., Witte, H. D., Witte, K. D. & Evers, G. C. (2004), "Burnout Among Nurses: Extending The Job Demand-Control-Support Model With Work-Home Interference", *Psychologica Belgica*, 44(4), 269-288.

- Rijk, D. A., Blanc, L. P., Schaufeli, W. B. & Jonge, D. H. (1998), "Active Coping And Need For Control As Moderators Of The Job Demand-Control Model: Effects On Burnout", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 71(1), 1-18.
- Sarı, M. (2018), "İETT'de Çalışan Otobüs Ve Metrobüs Şoförlerinin Temel Psikolojik İhtiyaçları, İş Tatmin Düzeyleri Ve Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Bahçeşehir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kentsel Sistemler Ve Ulaştırma Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004), "Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Rhenen, W. V. (2009), "How Changes In Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism", *Journal Of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009), "Burnout: 35 Years Of Research And Practice", *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schonfeld, I. S. & Bianchi, R. (2016), "Burnout And Depression: Two Entities Or One?", *Journal Of Clinical Psychology*, 72(1), 22-37.
- Simon D., Kriston L., Loh A., Spies C., Scheibler F., Wills C. & Harter M. (2010), "Confirmatory Factor Analysis And Recommendations For Improvement Of The Autonomy-Preference-Index (API)", *Health Expectations*, 13(3), 234-243.
- Sorour, A. S. & El-Maksoud, M. M. (2012), "Relationship Between Musculoskeletal Disorders, Job Demands, And Burnout Among Emergency Nurses", *Advanced Emergency Nursing Journal*, 34(3), 272-282.
- Turgut, T., Oktuğ, Z. & Ünal, Z. M. (2019), "Mizahın Gücü: Mizahın İş Talepleri Karşısında Olumsuz Duyuşsal İyi Oluş Algısını Azaltıcı Etkisi", *Studies In Psychology*, 39(2), 267-291.
- Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Reinhard, A., Hahn, J., Andrews, J., Probyn-Smith, K. & Jones, R. (2024), "Work-Life Balance Is Essential To Reducing Burnout, Improving Well-Being", *Journal Of The American Veterinary Medical Association*, 262(7), 950-957.
- Voydanoff, P. (2005), "Toward A Conceptualization Of Perceived Work-Family Fit And Balance: A Demands And Resources Approach", *Journal Of Marriage And Family*, 67(4), 822-836.
- Wang, Y., Ramos, A. G., Wu, H., Liu, L., Yang, X., Wang, J. & Wang, L. (2015), "Relationship Between Occupational Stress And Burnout Among Chinese Teachers: A Cross-Sectional Survey In Liaoning, China", *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 88(5), 589-597.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007), "The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model", *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Yemenici, A. D. (2025), "Turizm Sektöründeki Çalışanların Örgütsel Değişim Algılarının İş-Yaşam Dengesine Etkisi", *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 413-437.
- Zaralı, F., Himmetoğlu, S. & Delice, Y. (2022), "Dış Ticarete Güncel Tartışmalar: Türkiye Üzerine Bir İnceleme", *Çizgi Kitabevi Yayınları*, Konya.
- Zeng, C., Zheng, S. & Shi, K. (2010), "Relationship Between Job Demands-Resources And Job Burnout Of It Employees", In *2010 IEEE 2nd Symposium On Web Society*, 548-553.